

ICRC Hoja Informativa

Política de Muestra Prohibiendo Acoso en el Trabajo

Un componente importante en prevenir el acoso es desarrollar e implementar una política que prohíbe el acoso en el trabajo. Tener tal política en lugar también es una parte importante en la defensa del empleador si se presenta una queja contra la compañía. Esta política debe de existir a parte de y en adición de una política general contra la discriminación.

Dispondrá una buena política los procedimientos que animarán a las víctimas a divulgar incidencias de acoso en el trabajo, protegerá la confidencialidad de las personas envueltas, guardará contra la represalia, y traiga a una resolución las quejas. Los elementos siguientes deben ser incluidos en una política que prohíbe el acoso:

- Una declaración que prohíbe el acoso en el trabajo
- Definiciones del acoso y ejemplos de comportamiento prohibido
- Una explicación de los procedimientos para presentar una queja y la designación de las personas a quienes recibirían las quejas
- Aseguramiento que si se encuentra una violación de la política, la compañía tomará una acción correctiva inmediata
- Aseguramiento que no habrá venganza contra una persona para divulgar el acoso

Regularmente debe comunicar claramente la política a todos los empleados. También debe de poner la política en las áreas del trabajo y dar una copia a cada empleado. La compañía debe de introducir el tema del acoso a los empleados con entrenamiento e información. Los supervisores y los encargados necesitan ser entrenados sobre la prevención del acoso y que hacer alrededor si tal suceda. Este entrenamiento necesita ser continuo, para que todos los nuevos empleados tengan la misma información. La persona señalada para recibir e investigar las quejas necesite especializar en el entrenamiento en estas habilidades.

Si usted cree que ha sido tratado injustamente en las áreas de la vivienda, el empleo, la educación, el crédito, y los servicios públicos, llame:

LA COMISION DE DERECHOS CIVILES DE IOWA

Grimes State Office Building
400 E. 14th Street
Des Moines, IA 50319
(515) 281-4121, (800) 457-4416
515-242-5840 FAX
www.state.ia.us/government/crc

La comisión también proporciona materiales educativos sobre los derechos civiles y la discriminación, y tiene una biblioteca de préstamos de videos. Para una lista de las publicaciones y de los videos, visite nuestro sitio en el Internet o llame a nuestra oficina.

También hay entrenadores quienes pueden dar presentaciones sobre una variedad de temas, incluyendo la prevención del hostigamiento o como conducir una investigación interna. Llame a nuestra oficina para planificar un programa o un interlocutor.

Para información adicional sobre el acoso u otras temas con respecto a la discriminación, usted también podrá comunicarse con estas agencias estatales:

DIVISION ESTATAL DE LAS MUJERES

(515) 281-4461, (800) 558 4427
E-mail: dhrcsw@dhrc.state.ia.us
Web site: www.state.ia.us/dhrc/sw

DIVISION ESTATAL DE LOS AFRO AMERICANOS

(515) 281-3855

DIVISION ESTATAL DE ASUNTOS LATINOS

(515) 281-4080

DIVISION ESTATAL DE PERSONAS CON INCAPACIDADES

(515) 242-6142

La dirección para el correo de estas agencias es:

%Iowa Department of Human Rights
Lucas State Office Building
Des Moines, Iowa 50319
FAX: (515) 242-6119

Política muestra al otro lado.....

Política de Muestra Prohibiendo Acoso en el Trabajo

Cada empleado de _____ (nombre de la compañía) tiene el derecho de ser libre del acoso en el trabajo. Acoso de cualquier persona basado en su raza, religión, origen nacional, color, edad, sexo, orientación de sexo, identidad de género, o incapacidad mental o física es prohibido por la ley y las políticas de esta compañía. Acoso basado en apariencia personal, estado matrimonial, y algunas otras características personales es irrespetuoso y también prohibido por las políticas de esta compañía.

Acoso podría incluir conducta semejante como calumnia, comentarios o chistes humillantes, insinuación, desagradable dichos, caricaturas, fotografías, bromas, comentarios estereotípicos, descripciones despectivas u otra conducta física o verbal. Tal conducta sería considerado acoso cuando tenga el propósito o efecto de crear una intimidad, hostil o ofensivo en un ambiente laboral; interfiera sin razón en la función laboral del individuo; o afecte negativamente las oportunidades del individuo en su trabajo.

Acoso sexual es un tipo de hostigamiento que ocurre cuando la conducta física o verbal descrito arriba es sexual o basado en el género del individuo. Acoso sexual involucra hacer desagradable avances sexuales o solicitar favores sexuales u otra conducta basado en el género del individuo como condición del trabajo; hacer someter o rechazar tal conducta como base de decisiones del trabajo; o crear un ambiente hostil, intimidante, o ofensiva en el ambiente laboral por tal conducta.

Cualquier empleado quien cree que él o ella ha sido victima del acoso por algún otro empleado, gerente, o mayordomo o por algún otro individuo quien no es empleado de la compañía pero visita el lugar de empleo, o cualquier persona quien haya observado acoso en el lugar de trabajo, se le pide que identifique y reporte la conducta ofensiva. Si usted es incapaz de hablar con el acusador o si usted se comunicó con el acusador y aun continuaba, informe directamente de este problema a _____ (posición y nombre) o _____ (posición o nombre) en el Departamento de Recurso Humanos o _____(la persona encargada quien recibe quejas de acoso).

Todas las quejas se van a investigar discretamente, imparcialmente y rápidamente. Una vez terminada la investigación, todas las personas apropiadas se les avisara sobre los resultados. Si se encuentre que algún empleado de la compañía ha acosado a otro empleado se tomará una acción correcta y apropiada. Esto podría ser de una advertencia disciplinaria hasta despedido del empleo.

Ningún empleado sufriría represalia al quejarse para divulgar casos alegados de acoso. Los empleados y la gerencia deben trabajar juntos para evitar y parar la conducta del acoso en el trabajo.

Confiamos que los empleados de _____ (nombre de la compañía) actuarán responsables para mantener un lugar de trabajo seguro, que tratarán los de más con dignidad y respecto, y trabajarán para mantener el trabajo libre de la discriminación y del acoso.

Ésta es una política sugerida y no debe ser interpretado como asesoramiento jurídico. Consulte al abogado de su compañía para el lenguaje de la política que es la más apropiada para su compañía.